

Manninen Manu

Kohdemaaselvitys liiketoiminnan aloittamisen tueksi – case Thaimaa

Matkailun koulutus

Restonomi

Syksy 2016

TIIVISTELMÄ

Tekijä(t): Manninen Manu

Työn nimi: Kohdemaaselvitys liiketoiminnan aloittamisen tueksi – case Thaimaa

Tutkintonimike: Restonomi (AMK), matkailun koulutusohjelma

Asiasanat: Thaimaa, kulttuuri, kulttuuriin sopeutuminen, liiketoimintakulttuuri, yrityksen perustaminen

Opinnäytetyö antaa perustietoa thaimaalaisesta historiasta, -kulttuurista, liiketoimintakulttuurista sekä erilaiseen kulttuuriin sopeutumisesta ja Thaimaan liiketoiminnan lainsäädännöstä henkilöille, jotka harkitsevat yrityksen perustamista sinne.

Näiden tietojen avulla tulisi pystyä välttämään turhia kulttuurillisia väärinkäsityksiä ja ymmärtää thaimaalaista elämäntyyliä paremmin. Väärinkäsitykset voivat joskus jopa johtaa työskentelyn loppumiseen ennen kuin sitä on edes kunnolla ehditty aloittaa.

Opinnäytetyö on teorialähtöinen ja kirjallisuuteen tukeutuva kvalitatiivinen kirjoituspöytätyö ja siinä tukeudutaan havaintoihin omien työharjoittelun aikaisten kokemusten pohjalta.

ABSTRACT

Author(s): Manninen Manu

Title of the Publication: Case study for establishing a business: Thailand

Degree Title: Bachelor of Hospitality Management, Tourism

Keywords: Thailand, culture, cultural orientation, business culture, to start a business (establish)

The thesis aims to provide basic information about the history, culture, business culture and business laws of Thailand. In addition it offers an induction in how to adapt to a different culture, to people who are considering starting a business in Thailand.

The information included in the thesis is an aid to understanding the lifestyle of Thailand and avoiding cultural misunderstandings. These may sometimes lead to the termination of business before it has even begun.

The thesis comprises qualitative desk research, based on theory from source literature and the personal experiences based on the author's practical training period in Thailand.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	1
2 KULTTUURI	2
2.1 Sopeutuminen vieraaseen kulttuuriin	3
2.2 Kulttuurishokki	5
2.3 Sopeutumisen vaiheet.....	5
3 THAIMAA	10
3.1 Historia	11
3.2 Kuninkaallisten kunnioittaminen	15
3.3 Käyttäytyminen ja kasvot.....	16
3.4 Uskonto	17
4 THAIMAALAINEN LIIKETOIMINTAKULTTUURI.....	20
4.1 Tervehtiminen.....	20
4.2 Suhteiden luominen ja hierarkia	21
4.3 Pukeutuminen	22
4.4 Aikakäsitys	23
4.5 Neuvottelut ja liikelahjat.....	24
5 LAINSÄÄDÄNTÖ LIIKETOIMINNASTA.....	26
5.1 Osakeyhtiö Thaimaassa.....	27
5.2 Yrityksen rekisteröinti	28
5.3 Verotus, kirjanpito ja vuosittaiset dokumentit	30
5.4 Viisumit.....	31
6 POHDINTA.....	33
LÄHTEET	38

1 JOHDANTO

Thaimaassa työharjoittelun aikana pääsin työskentelemään täysin vieraan kulttuurin parissa. Harjoittelun aikana heräsi paljon kysymyksiä siellä vallitsevasta eri kulttuurin osa-alueista, liiketoiminnasta, ihmisten ”erikoisesta” käyttäytymisestä ja ajatusmalleista. Harjoittelun aikana kävi jo selväksi, että tulen tekemään opinnäytetyöni liittyen jollain tavalla Thaimaahan.

Kotiinpaluun jälkeen kävimme ajatusleikkinä keskusteluja paikallisen yrittäjän kanssa yrityksen perustamisesta Thaimaahan ja siitä, mitä huomioon otettavia seikkoja siellä olisi toiminnan aloittamiseksi.

Opinnäytetyössä on tarkoitus antaa perustietoa thaimaalaisesta historiasta, -kulttuurista, liiketoimintakulttuurista sekä erilaiseen kulttuuriin sopeutumisesta ja Thaimaan liiketoiminnan lainsäädännöstä henkilöille, jotka harkitsevat yrityksen perustamista sinne.

Näiden tietojen avulla tulisi pystyä välttämään turhia kulttuurillisia väärinkäsityksiä ja ymmärtää thaimaalaista elämäntyyliä paremmin. Väärinkäsitykset voivat joskus jopa johtaa työskentelyn loppumiseen ennen kuin sitä on edes kunnolla ehditty aloittaa.

Opinnäytetyö tulee olemaan teorialähtöinen ja kirjallisuuteen tukeutuva kvalitatiivinen kirjoituspöytä tutkimus, jossa tukeudun myös havainnointiin omien työharjoittelun aikaisten kokemusten pohjalta.

2 KULTTUURI

Kulttuuria käsitteenä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Arkipäiväisessä kielenkäytössä sitä käsitellään monesti taide-sanana synonyymina. Kulttuuri on kuitenkin taidetta moninaisempi. Alun perin sana kulttuuri on merkinnyt viljelyä (latinaksi cultura), mutta myöhemmin sanan merkitys on laajentunut ja sen voidaan katsoa sisältävän kaikkea ihmisen toimintaa. (Frisk & Tulkki 2005, 6.)

Jokaiseen kulttuuriin on syntynyt omat tapansa toimia ja tehdä asioita. Se on historian, kulttuurin, uskonnon ja kielen synnyttämä tulos. Olennaista siinä on, että ihminen saa tietonsa/taitonsa oppimalla, kulttuuri on myös sidoksissa aikaan ja paikkaan. Sen periytymistä sukupolvelta toiselle tapahtuu koulun ja perheen lisäksi erilaisissa yhteisöissä ja se muuttuu myös ajan saatossa. (Mikluha 1996, 7.)

Puhuttaessa kulttuurista laajassa merkityksessä voidaan käsitellä kulttuuria länsimaisena kulttuurina, itämaisena kulttuurina, suomalaisena kulttuurina tai yrityskulttuurina. Tiukassa määritelmässä tällaisia kulttuureita ei ole välttämättä edes olemassa, mutta tiettyjen alueiden yhteiskunnat ja kulttuurit muistuttavat toisiaan enemmän kuin toisten alueiden. (Alho, Lehtonen, Raunio & Virtanen 1996, 69.)

Kulttuureiksi saatetaan nimittää myös hyvinkin suppeita ilmiöitä. Viime vuosina on käsitelty erilaisia alakulttuureita. Näihin lasketaan kuuluvaksi mm. nuorisokulttuuri, huumekulttuuri, businesskulttuuri, syö- ja juomakulttuuri. (Alho ym. 1996, 70.)

Tässä työssä käsittelen kulttuuria laajemmasta näkökulmasta koskien kulttuuria yleensä ja thaimaalaista kulttuuria. Tämän sen jälkeen siirryn tarkastelemaan yhtä alakulttuurin muotoa, joka koskee thaimaalaista liiketoimintakulttuuria.



KUVIO 1. Kulttuurin jäävuori (Salo, Malberg & Halinoja 1998, 8.)

2.1 Sopeutuminen vieraaseen kulttuuriin

Kyky tavoitteelliseen ja tulokselliseen toimintaan kohdemaassa edellyttää sinne menevältä henkilökohtaisten ominaisuuksien lisäksi riittävää kielitaitoa, viestintätaitoja, kohdemaan kulttuurin, asenteiden, tapojen, tottumusten, tabujen, lakien ja yhteiskunnallisten arvojen tuntemista. (Mikluha 1996, 24.)

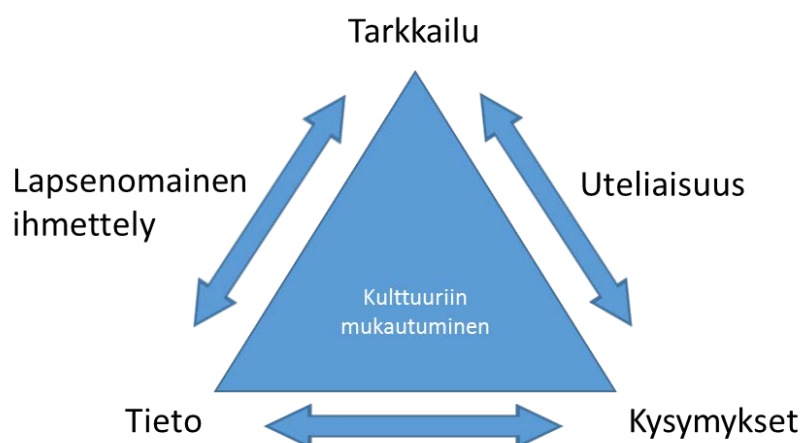
Muutettaessa toisen kulttuurin piiriin on mukana yleensä oman maan kulttuuriarvot, asenteet, käsitykset, ennakkoluulot, päämäärät ja tavat. Nämä Suomessa opitut kulttuuriarvot täytyy pystyä mukauttamaan paikalliseen kulttuuriin, mikä voi olla joskus hyvin haastavaakin johtuen maiden kulttuurillisista eroista. (Mikluha 1996, 9–10.)

Täysin erilaisen kulttuurin kanssa toimiessa arvo- ja ajatusmaailmojen eroavaisuudet tulevat hyvin nopeasti ilmi. Oman kulttuurin asenteista jyrkästi kiinnipitäminen vaikeuttaa suuresti uuteen kulttuuriin sopeutumista, ja uuden kulttuurin hyvienkin

ominaisuuksien näkeminen on hyvin vaikeaa. Ihmisen henkilökohtaisilla ominaisuuksilla on tässä asiassa suuri vaikutus. Mitä ennakkoluulottomampi ja avoimempi ihminen uskaltaa olla, sitä helpommin hän löytää uudesta kulttuurista hyviä puolia, nautittavia asioita ja miellyttäviä ihmisiä. (Frisk & Tulkki 2005, 52.)

Sopeutumisessa vahvuutena voi toimia nimenomaan se, että osaa yhdistää ns. vanhan ja uuden kulttuurinsa ominaisuuksia elinympäristöään ja – yhteisöään tukevalla / hyödyttävällä tavalla. (Räisänen 2016.)

Kuviossa 2. Mikluha 1996 kuvaa kulttuurin mukautumisen kiertokulkua. Se perustuu tietoihin ja tarkkailuun, joka voi tapahtua lapsenomaisesti ihmetellen. Tarkkailun kautta tulee uteliaisuutta, josta syntyy kysymyksiä. Kysymyksien avulla saadaan aina asioista uutta tietoa, jota tarkkaillaan ja ihmetellään. (Mikluha 1996, 11.)



KUVIO 2. kulttuuriin mukautuminen (Mikluha 1996, 11.)

Kuviossa tiedolla tarkoitetaan kohdemaan perusasioiden selvittämistä. Siihen kuuluvat mm. maan kulttuurin, historian, tapojen, paikallisten ihmisten arvomaailman ja asenteiden selvittämistä. Erityisesti on selvitettävä ne asiat, jotka koetaan kohdemaassa loukkaavina. Tarkkailussa ympäristön huomioon ottaminen ja niiden näkeminen on olennaista. Asioiden selvittämiseen turvaudutaan, kun tieto ja tarkkailu eivät pelkästään riitä. (Mikluha 1996, 11.)

2.2 Kulttuurishokki

Vieraaseen kulttuuriin sopeutumisessa on usein ongelmia, joita kutsutaan kulttuurishokiksi. Sillä tarkoitetaan jännitystilaa, joka aiheutuu tuttujen merkkien ja merkitysten menettämistä sosiaalisessa kanssakäymisessä. Jännitystilan kokeminen on aivan normaalia. Siinä uudet kokemukset törmäävät maailmankatsomuksemme ja arvojemme kanssa. Jännitystilojen kokeminen on merkki siitä, että ihminen alkaa tiedostaa omia lähtökohtiaan ja tiedostaa, millä tavalla hänen olisi syytä muokata omia malleja uudelleen, jotta ne toimisivat uuden kulttuurin piirissä. (Alho ym. 1996, 115–116.)

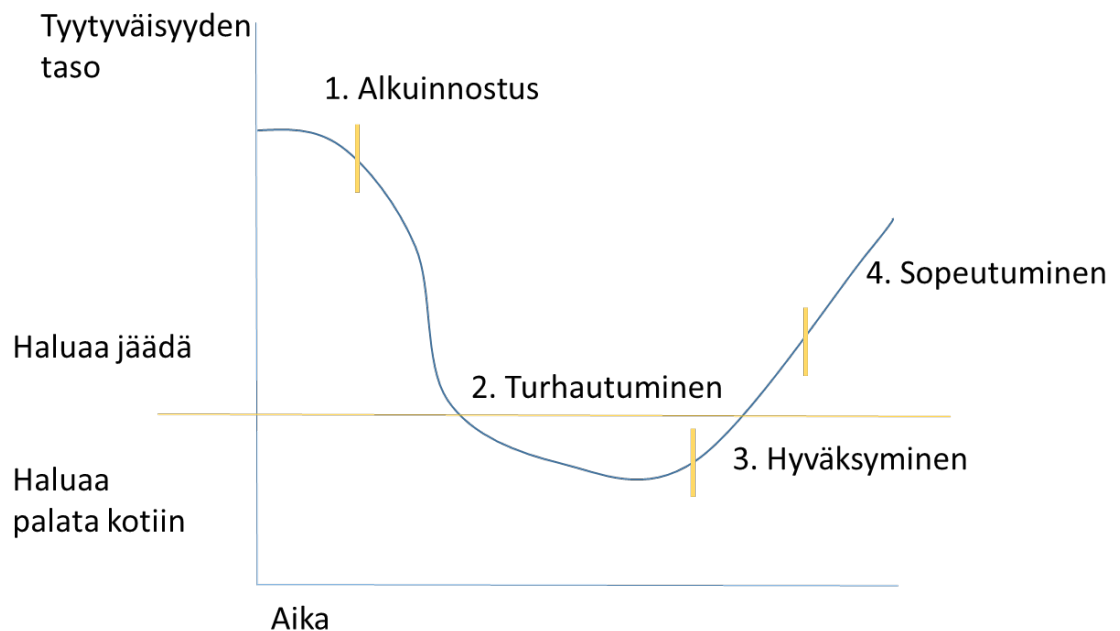
Kuitenkin kannatta muistaa että jokainen ihminen on oma yksilö, joka kokee asiat omalla tavallaan. Vieraassa kulttuurissa voi olla toimijoita, jotka eivät tiedosta kokeneensa minkäänlaista kulttuurishokkia. (Frisk & Tulkki 2005, 56.)

2.3 Sopeutumisen vaiheet

Kaikki elämänvaiheet ja niiden aiheuttamat muutokset vaativat ihmiseltä sopeutumiskykyä. Muutto pois kotoa, perheen perustaminen, lapsen saaminen ja perheen perustaminen tai hajoaminen ovat esimerkkejä normaalista elämästä, joita elämässä tapahtuu ja elämän peruskuviot muuttuvat radikaalisti. Vieraaseen kulttuuriin meneminen on samanlainen elämänmuutos. Näissä tapauksissa jokainen reagoi tapahtuneeseen yksilöllisellä tavalla. Kuitenkin tutkimuksissa on löydetty niin paljon yhtäläisyyksiä sopeutumisessa, että sopeutumisen vaiheista voidaan puhua yleistäen. (Alho ym. 1996, 117.)

Oman sopeutumisen vaiheita pystyy itse kukin ennakoimaan, jos itsensä tunteminen on oikealla tasolla ja tietää omat reaktionsa stressiä synnyttävissä tilanteissa. Jännityksen ja stressin alaisena jokainen meistä käyttää omia puolustusmekanismejamme keventääksemme epämiellyttävää olotilaa tai unohtaaksemme tilanteen. (Alho ym. 1996, 117.)

Sopeutuminen on jaettu neljään vaiheeseen, joiden kestot ja voimakkuus vaihtelevat hyvin paljon yksilöstä riippuen. Siihen vaikuttavat paljon yksilön henkilökohtaiset ominaisuudet, ennakkoluulottomuus, joustavuus, yleinen sopeutuminen, epäselvyyksien ja stressinsietokyky. Näiden ohella maiden välinen kulttuurieron suuruus vaikuttaa asiaan huomattavasti. (Frisk & Tulkki 2005, 55–57; Salminen & Poutanen 1996, 88–90.) Lisäksi se kuvaa ihmisen kokemuseräistä oppimista, jossa vieraan kulttuurin kohtaamien kehittyikin oman itsensä kohtaamiseksi. (Alho ym. 1996, 126.)



KUVIO 3. Sopeutumisen vaiheet (Alho ym. 1996, 118.)

Alkuinnostus

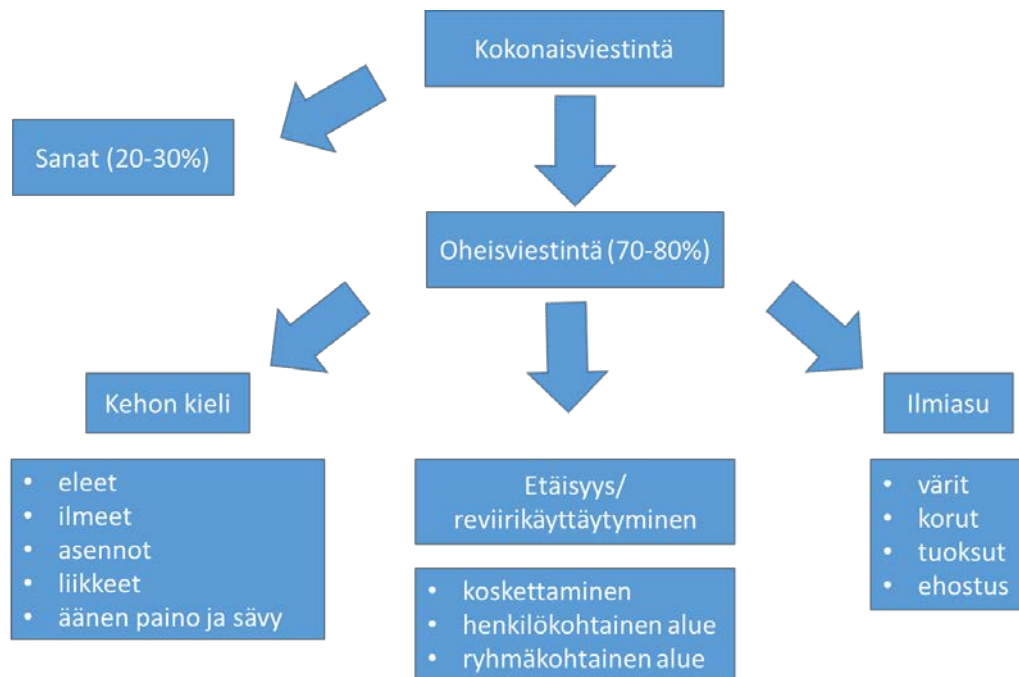
Tätä vaihetta leimaa uutuudenviehätys kaikkea uutta kohtaan. Nähtävyydet, luonto, eksoottiset ihmiset ja ruuat herättävät ihmisessä uteliaisuutta. Kotimaa unohtuu ja ympäristöstä havaitaan enimmäkseen myönteisiä puolia. Kommunikoinnista ja kielestä saatetaan oppia perustervehdyksiä, kaupankäynnin sanastoa jne. Normaalial arkea ja työn rutiineja ei tässä vaiheessa tarvitse vielä kohdata.

Tämä vaihe kannattaa käyttää hyödyksi, koska ympäristöstä havaitaan herkemmin olennaisia piirteitä. Tällöin opitaan paljon kotimaan ja kohdemaan kulttuurieroista. Joillakin tämä vaihe menee ohi 1–2 viikossa, toisilla kesto saattaa olla useita kuukausia. (Alho ym. 1996, 118–119.)

Turhautuminen

Alkuvaiheen poistuttua alkaa normaaliin arkeen sopeutuminen, ja arkista todellisuutta uudessa kulttuurissa pitäisi opetella. Kielitaidon oppiminen ei ole enää yhtä herkässä, vaan sen eteen joutuu tekemään enemmän töitä. Käytännön toimet ja niihin tottuminen aiheuttavat turhautumista. Näitä voivat olla mm. uuteen asuntoon muuttaminen, paikasta toiseen liikkuminen, ostosten tekeminen ja lasten koulujärjestelyt. Turhautuminen aiheutuu yleisimmin viestintävaikeuksista, joita kohdataan yhä enemmän. Se, mihin aikaisemmin jaksoi suhtautua huumorilla, saattaa aiheuttaa ärsytystä, koska tässä vaiheessa iskee tajuntaan tieto, että uusi ympäristö voi toimia kotina pitkäänkin. (Alho ym. 1996, 119.)

Omassa kulttuurissamme osaamme tulkita sanattoman viestinnän sisältöä ja sen tulkitseminen ei tuota vaikeuksia. Siinä olevat kehon liikkeet, asennot, äänensävyt ja ilmeet antavat viestin sisällölle selvän merkityksen. Kehon kieli opitaan rinnan puhekielen kanssa ja saman kulttuurin parissa. Vieraassa kulttuurissa täytyy useinkin oppia uusi tapa reagoida näihin ärsykkeisiin. Viestintäteoriasta riippuen jopa 75 % ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta tapahtuu muutoin kuin sanallisesti. Puhuessamme saamme jatkuvasti oheisviestejä, joiden perusteella teemme päätelmiä, onko antamamme viesti ymmärretty ja onko toinen samaa mieltä tms. Suurin osa näistä eleistä on sidoksissa kulttuuriin, ja sama ele voi toisessa kulttuurissa saada aivan eri merkityksen. (Alho ym. 1996, 119.)



KUVIO 4. Kokonaisviestintä (Alho ym. 1996, 121.)

Turhautuminen ja hämmennys johtuvat useasti kulttuurin kirjottamattomien sääntöjen tietämättömyydestä, ja paras lääke siihen on tiedon hankkiminen. Tietoa kannattaa alkaa hankkimaan jo ennen siirtymistä kohdemaahan. Turhautumisen purkaminen tapahtuu yleensä kohdemaan olosuhteisiin, tapoihin, ihmisiin ja ympäristöön, joiden katsotaan olevan syyllinen ongelmiin. Tässä vaiheessa objektiivinen asioiden käsittely on yleensä vaikeaa, koska negatiiviset tuntemukset kaaventavat ihmisen näkökenttää. Arvostelut ja sen kautta turhautumisen purkaminen on kuitenkin ihmisen normaali selviytymistapa paineista, ja se tapahtuu yleensä siihen asti, kunnes ihminen on itse valmis tarttumaan ongelman ratkaisuun. Ongelmalliseksi ne muodostuvat vasta, jos niihin jäädään kiinni ja negatiivisista asioista tulee vallitseva olotila. Turhautumisen käynnistämä puolustusmekanismi aiheuttaa ihmisellä monenlaista kielteisten tunteiden myllerrystä, joista pitkittyessään seuraa yleensä myös fyysisiä vaikutuksia. Tämä vaihe on yleisesti kohdemaassa työskentelyn kannalta ratkaiseva, koska siitä selvittyään ihminen oppii käsittelemään turhautumista rakentavasti. Jos taas tämän vaiheen yli ei pääse, on parhaana vaihtoehtona yleensä kotiinpaluu. (Alho ym. 1996, 123–124.)

Hyväksyminen

Turhautumisen vaiheessa ihmisen voimavarat kuluvat omien ongelmien kanssa painiskeluun. Hyväksymisen vaiheessa ihminen alkaa hyväksymään sen tosiasian, ettei hän pysty muuttamaan ympäristöään, vaan hänen on itse muututtava. Silloin ihminen alkaa suuntaamaan energiaansa oikeaan suuntaan. Tässä vaiheessa ihminen alkaa yleensä tehdä töitä niiden ongelmien parissa, joita hänellä oli. Näitä voivat olla mm. kielitaidon parantaminen sekä kulttuurin ja paikallisten tapojen oppiminen. Näiden taitojen karttuessa kasvaa ihmisen itseluottamus ja hän alkaa samaistumaan ympäristöönsä. (Alho ym. 1996, 124, Frisk & Tulkki 2005, 55–57.)

Sopeutuminen

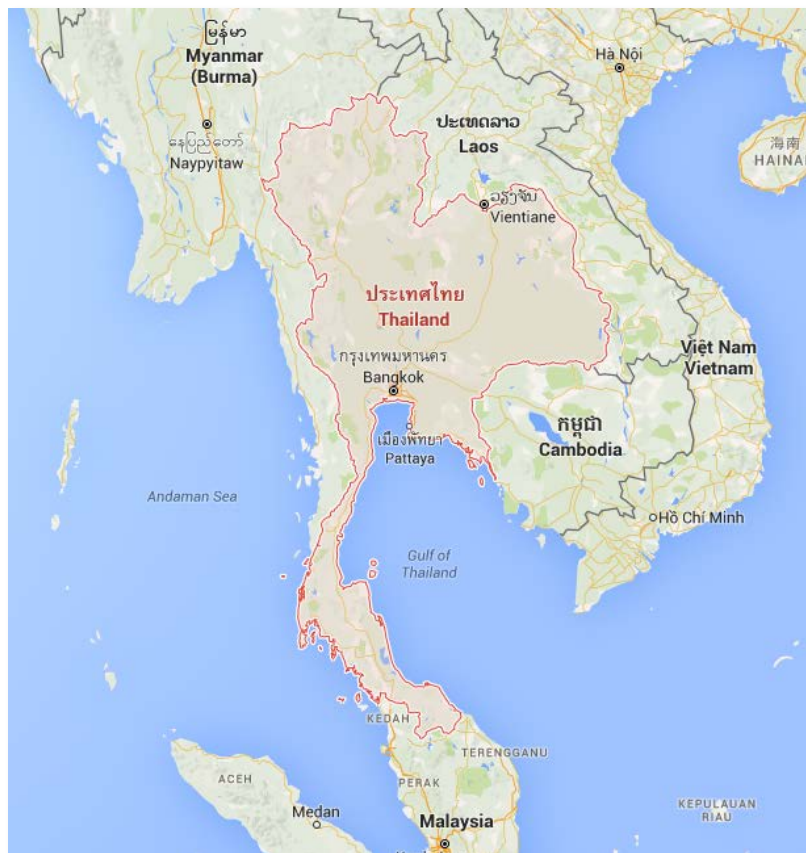
Kun ihminen alkaa olla sopeutunut uuteen kohdemaahan, hän tuntee olevansa kuin kotonaan. Paikalliset elämäntapa ja kulttuuri ovat vaihtoehtoina ja yhtä hyväksyttäviä kuin kotikulttuurikin. Hän on oppinut nauttimaan uuden kulttuurin eri piirteistä ja pyrkii saamaan jokaisesta päivästä mahdollisimman paljon irti. Sopeutumisen vaihetta leimaa ”tässä ja nyt” mielentila, jossa ei menneisyyttä haikailla eikä kotiin pääsyä ikävöidä. (Alho ym. 1996, 126.)

3 THAIMAA

Thaimaa on viralliselta nimeltään Thaimaan Kuningaskunta, joka on jaettu 67 eri provinssiin. Virallisena valtiomuotona on perustuslaillinen monarkia. Maan pinta-ala on 514 000 km², ja naapurimaina ovat Malesia, Burma ja Kambodzha. Pääkaupunki on Bangkok, jossa asukkaita on kaupunkialueella vajaa kuusi miljoonaa. (Thaimaa maaraportti 2010.)



Kuvio 5. Thaimaan lippu.



Kuvio 6. Thaimaa (Google maps 2016.)

Väkiluku Thaimaassa on yli 67 miljoonaa ja se on maailman 20. väestörikkain maa. Virallisena kielenä toimii thai, mutta varsinkin turistien suosimilla alueilla pärjää hyvin englannin kielellä. (Thaimaa maaraaportti. Maatietoa: Thaimaa.)

Thaimaan valuuttana toimii Thaimaan Baht (THB). Yksi euro on reilu 40 THB. (Danskebank 11.5.2016.)

3.1 Historia

Ymmärtääkseen Thaimaan hallintoa täytyy tarkastella sen historiaa. Historiassa Thaimaata on hallinnut pitkän ajanjakson ajan Chakrin kuningassuku ja se on aiinoa maa, joka säästyi Kaakkois-Aasiassa joutumasta siirtomaaksi. Ennen Thaimaan nimi oli Siam ja nimi onkin vaihdellut monta kertaa. (Bergman 2006, 40.)

Tässä työssä tarkastellaan Thaimaan historiaa suurimmalta osin Chakrin kuningassuvun kautta, koska he ovat vaikuttaneet maan historiassa kauan ja ovat muokkaamassa sitä hyvin voimakkaasti edelleenkin.

Lisäksi maa on ollut kansainvälisissä sotilastoimissa mukana koko sen historian ajan. Sotilasjohdolla on iso valta-asema poliittisessa päätöksenteossa ja Thaimaan historiasta löytyykin kenraalien aloittamia vallankaappauksia kautta historian, myös 2000-luvulla.

1350–1767 ulkomaalaiset alkoivat käyttää nimenä Siam, jota oli käytetty yleisesti jo aiemminkin. (Bergman 2006, 40.)

Kenraali Taksin taisteli 15-vuoden aikana yhdeksän sotaa burmalaisia vastaan menestyksellä saaden kruunauksen kuninkaaksi ja hän perusti pääkaupungin Thonburin. Se sijaitsi nykyisen Bangkokin paikalla. Ajan myötä hänestä tuli kuitenkin vallanhimoinen, ja hänet syöstiin vallasta armeijan toimesta. Teloitetun kuninkaan paikalle nimitettiin toinen kenraali, Chaophraya Chakri (Chakkri). Hänestä tuli ensimmäinen Chakri-suvun hallitsija, jonka suku jatkaa edelleenkin valtaistumella. (Bergman 2006, 40. Helin 2012, 36.)

Rama I (Chaophraya Chakri) hallitsi vuosina 1782–1809, ja hän siirsi pääkaupungin Krung Thepin pieneen kylään puolustuksellisten syiden vuoksi. Sama kylä tunnetaan nykyään nimellä Bangkok. (Bergman 2006, 41.)

Rama II (Phraphutthaloetla Naphalai) hallitsi vuosina 1809–1824, ja aikakausi muistetaan rauhallisuudesta. Rama II jatkoi isänsä rakennus- ja organisointitöiden lisäksi yhteyksien rakentamista jälleen länteen. Hän oli harras buddhalainen ja oli kiinnostunut eri taidemuodoista, jotka kukoistivatkin hänen hallintokautenaan (Bergman 2006, 41.)

Rama III (Nang Klao) hallitsi vuosina 1824–1851. Alun perin Rama III ei pitänyt tulla kuningasta, vaan kruunun perijänä oli hänen velipuolensa Mongkut. Hän meni kuitenkin luostariin ja jätti valtaistuimen veljelleen. Rama III jatkoi kauppasuhteiden avaamisessa isänsä jalanjäljissä ja kehitti läheiset kauppasuhteet Kiinaan. Hän rohkaisti lähetystyöntekijöitä opettamaan länsimaista lääketiedettä Siamiin. (Bergman 2006, 41.)

Rama IV (Mongkut) hallitsi vuosina 1851–1868. 27-vuotta munkkina ollut Mongkut oli kielellisesti hyvin lahjakas. Diplomaattiset neuvottelut sujuivat usein vastapuolen omalla äidinkielellä. Mongkut joutui tekemään paljon diplomaattisia toimenpiteitä säilyttääkseen maan itsenäisyyden brittejä ja ranskalaisia vastaan. (Bergman 2006, 41.)

Rama V (Chulalongkorn) hallitsi vuosina 1868–1910. Hänet kruunattiin kuninkaaksi jo 15-vuotiaana hänen isänsä kuoltua äkillisesti malariaan. Viisi ensimmäistä vuotta maata hallitsivat hänen holhoojansa. Hänellä oli monia uudenaikaisia ideoita, ja hänen aikakautenaan kiellettiin orjuus, pakkotyöt ja useimpien rikosten kuolemanrangaistukset. Chulalongkornin aikakautena kehittyi Siamin koululaitos ja sairaanhoito. Hän piti tärkeänä ulkomaanyhteyksiä luoden ulkomaisen neuvonantajaverkoston itsellensä. Tuohon aikaan Laos kuului vielä Siamille, mutta ranskalaisten ankaran painostuksen vuoksi Siam joutui luopumaan siitä melkein kokonaan. Pian sen jälkeen ranskalaiset miehittivät vielä myös Chantaburin ja Tratin maakunnat, jotka sijaitsevat nykyään Thaimaan itäosassa. Myös

Iso-Britannia neuvotteli Siamin maa-alueita hallintaansa, jotka sijaitsevat nykyisen Malesian pohjoisosista. Luovutuksista huolimatta maa saatiin säilytettyä itsenäisenä. (Bergman 2006, 42.)

Rama VI (Vajiravudh) hallitsi vuosina 1910–1925. Ylellisyydestä pitänyt Vajiravudh sääti hallituksineen lain molempia sukupuolia koskevasta oppivelvollisuudesta. Hän oli ensimmäinen kuningas, joka opiskeli Oxfordissa ja sieltä hän toi maansa opetussuunnitelmiin mukanaan partioliikkeen, joka on vahvana nykyisin. Ensimmäisen maailmansodan puhjettua hän julisti sodan keskusvalloille alkuvaiheen puolueettomuuden jälkeen ja lähetti vuotta myöhemmin joukkoja Ranskaan. Rama VI oli kieltäytynyt avioitumasta, jonka vuoksi vallanperinnössä aiheutui ongelmia. Viimeisinä vuosinaan hän kuitenkin otti useita vaimoja. Kuningatar synnytti tytön, joka ei voinut tulla perilliseksi ja näin ollen kuninkaaksi nimitettiin Rama VI:n veli Prachathipok. (Bergman 2006, 43–44.)

Rama VII (Prachathipok) hallitsi vuosina 1925–1935. Yllättäen kuninkaaksi jouduttuaan sai hän suurissa taloudellisissa vaikeuksissa olevan maan hallittavakseen. Kuitenkin hän sai talouden elpymään ja Siam alkoi kukoistaa jälleen. Hänen aikanaan perustettiin suuria kansallisia laitoksia, jotka nykyäänkin hallitsevat Thaimaan kulttuuriperintöä. Vallan esiripun takana kuitenkin kyti. Upseeristo ja älymystö suunnittelivat ehdottoman monarkian kaatamista. Vuonna 1932 kuninkaan palatsin lisäksi tärkeimmät hallintorakennukset piiritettiin ja korkeimmat virkamiehet ja ylhäiset aateliset pidätettiin. Kuningas itse oli samaan aikaan Hua Hinissä pelaamassa golfia. Vallan kaapannut ryhmä lähetti kuninkaan luokse delegaation, joka vaati uuden hallintomuodon perustamista. Kuningas suostui vaatimukseen, mutta ajan myötä hänen ja uuden hallituksen välit kiristyivät ja kuningas päätti luopua kruunustaan vuonna 1935 (Bergman 2006, 44.)

Rama VIII (Ananda Mahidol) hallitsi vuosina 1935–1946 ja oli Rama VII:n velipuolen poika. Uusi hallitus valitsi kuninkaaksi vasta 10-vuotiaan Rama VIII:n, jottei hän osaisi aiheuttaa turhia ongelmia. Holhoojaneuvosto hoiti maan asioita hänen puolestaan, kun hän opiskeli ulkomailla. Vuoteen 1938 saakka maassa oli rauhallista, mutta sen jälkeen poliittiset levottomuudet lisääntyivät. Levottomuuksista seurasi

eri ryhmittymien suorittamia attentaatteja ja murhayrityksiä. Samaan aikaan nationalismiin alkoi leviämään. Eräänä merkinä nationalismista voidaan pitää maan nimen muuttamista Siamista Thaimaaksi (Prathet thai), joka tarkoittaa ”thaiden maata”. Toisen maailmansodan puhjettua Thaimaa julistautui puolueettomaksi ja huomasi mahdollisuutensa saada takaisin aikaisemmin menettämänsä maa-alueet. Tästä seurasi se, että 1940 Thaimaa miehitti alueita Laosista ja sen jälkeen heti Kambodzhasta. Pian miehityksen jälkeen se onnistui saamaan takaisin vanhat alueensa. Maa-alueiden takaisin saamisen hintana oli kuitenkin suhteiden karsiminen länsimaihin. (Bergman 2006, 44–45.)

Vuonna 1941 Pearl Harbourin pommitusten aikana joulukuussa Japani tunkeutui maahan ja Thaimaa antautui ilman kummempaa vastarintaa. Neljän päivän jälkeen maat sopivat sotilasliiton. Sotilasliitto ei kuitenkaan kestänyt kauaa ja Yhdysvaltojen avustamalla vastarintaliikkeellä saatiin japanilaismieliset syrjäytettyä ja Japani antautui Thaimaassa 1945. Samaan aikaan nimi palautettiin takaisin Siamiksi ja suhteita länsivaltoihin ruvettiin lämmittämään uudelleen. Vuotta myöhemmin Siam sai Yhdysvaltojen avulla neuvoteltua itsensä YK:n täysivaltaiseksi jäseneksi.

Sodan loputtua 20-vuotias Rama VIII palasi kotimaahansa, mutta hänet löydettiin ammuttuna 1946, eikä hän kerennyt jättää maansa historiaan suurempia jälkiä. Kuoleman syy on edelleenkin arvoitus, ja aihe on tabu lähes koko maassa. (Bergman 2006, 44–45.)

Rama IX (Bhumibol Adulyadej) on ollut hallitsijana 1946 alkaen. Hän oli aloittamassa Lausannen yliopistossa opintojaan, kun hänen vanhempi veljensä kuoli. Kuninkuuden otettuaan haltuunsa hän muutti vuonna 1949 maan nimen takaisin Thaimaaksi. 1950 Rama IX avioitui Thaimaan Ranskan-suurlähettilään tyttären, Sirikitin kanssa. Heille on vuosien saatossa siunaantunut neljä lasta, joista kolme prinsessaa ja yksi prinssi. Thaimaassa kuninkaalla ei ole virallisesti vaikutusvaltaa, mutta käytännön kannalta asia on toisin. Thaimaa asettui Yhdysvaltojen ja YK:n puolelle 1950 Korean sodassa. 1960-luvulla Vietnamin sodassa maa tuki Yhdysvaltoja kommunististen naapurimaiden painostuksesta huolimatta. Sodan jälkeen

maa koki suuren taloudellisen kasvun, jollaista ei historian kulussa montaa tavattu, ja muutos kehitysmaasta teollisuusmaaksi oli nopea. 1970-luvun alkuvaihteessa Thaimaata vaivasivat vallankaappausyritykset ja kapinat. (Bergman 2006, 45–46; Helin 2006, 13.)

3.2 Kuninkaallisten kunnioittaminen

Kuninkaallisten perhe on hyvin voimakas kansaa yhdistävä tekijä ja se nauttii suurta luottamusta kansan parissa. Kuninkaalla ei ole ”todellista” valtaa päätöksenteossa, mutta hänen sanallaan ja mielipiteellään suuri vaikutus päätöksiä tehtäessä. Tästä esimerkkinä voitaisiin pitää vuoden 1992 vallankaappauksen yhteydessä syntyneitä lukuisia mielenosoituksia, jotka armeija kukisti voimakeinoja käyttäen. Kuningas kutsui molemmat kenraalit puhutteluun joka televisioitiin. Tässä suorassa televisiolähetyksessä hän antoi ohjeita ja nuhteli kenraaleita. Pian tämän jälkeen tilanne rauhoittui ja maassa oli pian uudet eduskuntavaalit. (Hupli 1997, 48.)

Kuninkaallisten arvostelua tulee välttää kaikissa tilanteissa. Arvostelu loukkaa thaimaalaisia syvästi, ja siitä sanktiona voi saada jopa vankeutta. (Inkinen 1996, 25.)

Oman työharjoittelun aikana pyydettiin ottamaan huomioon setelirahan käyttökin, koska siinä on kuninkaan kuva. Rypistelemällä se tai astumalla sen päälle loukataan kuningasta, koska siinä hänen kuvansa. Kerrotaanpa jopa, että joku paikallinen olisi saanut vankeustuomion arvosteltuaan kuninkaan koiraa. Kuninkaan kuvia löytyy muutenkin lähes jokaisesta kadunkulmasta.

3.3 Käyttäytyminen ja kasvot

Thaimaassa ollaan aidosti ystävällisiä, kohteliaita, välittömiä ja siellä hymyillään asioille, joita ei länsimaalainen välttämättä osaa odottaa. Hymy voi merkitä kuitenkin monenlaisia tunnetiloja. Sillä voidaan ilmaista hämmennystä, vetäytymistä, surua, pelkoa tai jopa vihaa. (Lehtipuu 2010, 273.)

Thaimaalaisilla sanotaan olevan jopa 13 erilaista hymyä eri tilanteisiin, ja he hymyilevät muutenkin lähes kaikissa tilanteissa. Siksi monesti heille on kulttuurishokki, kun länsimaalainen menettää hermonsa jonkin asian suhteen. Monesti thaimaalainen alkaa hymyilemään tai jopa nauramaan kyseisessä tilanteessa. Tällä toiminnalla he yrittävät pelastaa molempien kasvot, koska Thaimaassa kasvojen menetys merkitsee arvokkuutensa menettämistä jonkun toisen edessä. Buddhalaisuudessa puhutaan yleisesti rauhallisuudesta ja sopusoinnusta. Tilanteeseen on kuitenkin myös erilainen selitys. Siinä kiukku ärsyttää henkiä ja sen kautta tuo epäsopusointu ja huonoa onnea. Se ei koske pelkästään hermonsa menettänyttä, vaan myös kaikkia lähellä olevia. Tämän takia on tärkeä säilyttää maltti, jottei kukaan menetä kasvojaan vuoksesi. (Bergman 2006, 8-9.)

Thaimaasta keskusteltaessa tulee yleensä vastaan kommentit ”kun he ovat niin iloisia ja hymyilevät aina, vaikka minä teinkin sitä ja tätä”. Niin kuin monessakin asiassa, täysin vieraaseen kulttuuriin perehtymättömyyden vuoksi moni ihminen tulkitsee tilanteen nonverbaalista viestintää väärin. Opinnäytetyötä tehdessä on itselläkin tullut mieleen muutamia tilanteita, jossa positiivinen olemus on saattanut todellisuudessa merkitä aivan muuta kuin itse tilanteessa tulkitsin.

Kasvojen menettämisen lisäksi kasvot voidaan myös antaa tai säilyttää. Kasvojen antaminen voidaan toteuttaa tuomalla esiin myönteisiä piirteitä henkilöstä tai hänen tekemistä asioista. (Inkinen, 1996, 25.)

3.4 Uskonto

Pääuskontona Thaimaassa on theravada-buddhalaisuus ja väestöstä noin 95 % kuuluu siihen. Tämän vuoksi buddhalaisuudella on suuri merkitys maan kulttuuriin. (Bergman 2006, 47.)

Theravada koulukunnassa Buddhaa ei pidetä jumalana vaan suurena opettajana ja se on sekoitus buddhismia, hindulaisuutta ja luonnon uskomuksia. (Inkinen 1996, 20–21.)

Buddhalaisuuden pääpiirteenä ovat jälleensyntyminen ja karman syyt eli syyn ja seurauksen laki. Sen vuoksi ihmiset pyrkivät elämää ohjeiden ja sääntöjen mukaan saavuttaakseen paremman elämän seuraavalla kerralla. Jos ihminen on ollut hyvä tässä elämässä, saa hän paremman elämän vähemmällä kärsimyksellä seuraavan syntymän jälkeen. Saavutettuaan lopulta valaistuksen hän pääsee nirvaan eikä hänen tarvitse syntyä enää uudelleen (Bergman, B. 2006, 47.)

Buddhalaisuuden näkyminen yhteiskunnassa ilmenee satoina Wateina eli temppeleinä, johon ihmiset ovat useimmiten tervetulleita. Ne ovat yhteisöllisiä kokoontumispaikkoja, temppeleitä ja kouluja. Niissä ihmiset käyvät kysymässä neuvoja ennen suuria päätöksiä, kuten avioliiton solmimista, yrityksen perustamista tai talon rakentamista. Munkit antamat neuvot ovat ilmaisia, mutta heille kuluu antaa lahjoituksia varojen mukaan. He tekevät vierailuja myös hautajaisissa ja muissa seremonioissa, joissa he lukevat siunauksia. Tärkeänä piirteenä buddhalaisuudessa on hyvän työn tekeminen. Niitä voi tehdä esimerkiksi lahjoituksena temppeleille tai antamalla ruokaa munkille, pitämällä henkien talo puhtaana ja kauniina, mietiskelemällä, kuuntelemalla saarnoja ja painamalla lehtikultaa Buddha-patsaisiin. Kertaluonteinen toimenpide ei kuitenkaan riitä, vaan ihmisen on tehtävä hyviä asioita koko elämänsä ajan, koska asioiden tekeminen vaikuttaa myös seuraavaan elämään. (Bergman 2006, 47–48.)

Oranssiin kaapuun pukeutuneet buddhalaismunkit ovat aamuisin keräämässä ruokaa, ja ihmiset voivat lahjoituksellaan tehdä hyvää ja auttaa näin itseään tulevaan elämään. Suuren ansion ihminen voi saavuttaa viettämällä jonkin ajanjakson elämästään temppelissä. Useimmiten noviisijakso suoritetaan jo nuorella iällä. Tavallisimmin se kestää kolme kuukautta. Miehillä on myös mahdollisuus viettää aikaa myöhemminkin munkkina. Tässäkin asiassa jokainen suorittaa parhaansa mukaan (Bergman 2006, 48.)

Buddhalaiseen temppeliin ovat kaikki tervetulleita riippumatta omasta uskontokunnasta. Kannattaa ottaa kuitenkin huomioon, etteivät naiset saa kosketta munkkia. Eivät edes hipaista hänen kaapuaan. Tämä kielto koskee myös tyttölapsia. Tempelissä tulee olla kunnioittavasti pukeutuneena sukupuolesta riippumatta. Tempelialueella rakennukseen mentäessä tulee riisua kengät ja astutaan kynnyksen yli, ei kynnykselle. Kynnys on hengen koti, eikä sen päälle saa astua. (Bergman 2006, 48–49.)

Tämän asian tiimoilta on omakohtaista kokemusta työharjoittelusta Thaimaassa, jossa naispuolinen tuttavani pyysi munkkia ottamaan meistä yhteiskuvan. Naispuolisen kaverini täytyi laskea kamera ensin läheiselle kivelle, jotta munkki pystyi koskemaan kameraan ja ottamaan kuvan meistä. Tämänkin olisi voinut helpommin hoitaa antamalla kameran minun kauttani munkille.

Thaimaassa on harjoitettu animismia ja henkien palvontaa ennen buddhalaisuuden ja hindulaisuuden saapumista. Tämä tapa on edelleenkin hyvin voimakkaana ihmisten elämässä mukana sellaisenaan tai sekoittuneena buddhalaisuuteen. (Inkinen 1996, 24.)

Thaimaassa uskotaan henkien olevan kaikkialla. Useimpien rakennuksien vieressä on pieni henkien talo. Henkiä tulee lahjoa, jotteivät ne aiheuttaisi hankaluuksia. Esimerkiksi taloa rakennettaessa vallataan hengen asuinpaikka ja se täytyy korvata hänelle rakentamalla oma talo. Henkien talo rakennetaan yleensä hieman normaalia korkeammalle, kunnioituksesta henkiä kohtaan. Sen tulee olla hienompi

kuin asuintalo, ja sitä koristellaan värillisillä lampuilla, kukilla ja minipatsailla. (Bergman 2006, 51.)

Paikalliset tuttavani kertoivat henkien pitävän Coca-Colasta, ja sitä tarjoiltiin aina henkien talon eteen kupissa yhdessä ruuan kanssa.

4 THAIMAALAINEN LIIKETOIMINTAKULTTUURI

Pyrittäessä luomaan kansainvälisiä liikesuhteita vieraan kulttuurin parissa on tärkeää perehtyä maassa vallitsevaan etniseen kulttuuriin sekä mahdollisimman tarkasti myös liiketoiminta- ja neuvottelukulttuuriin. Täydellinen tietämättömyys vieraan kulttuurin toimintavaoista liiketoiminnassa voi pahimmillaan estää yhteistyösopimusten syntymisen. (Frisk & Tulkki 2005, 96.)

4.1 Tervehtiminen

Nykyään thaimaalaiset tervehtivät liikekumppanejaan kättelemällä, mutta jos he tervehtivät perinteisellä Wai-tervehdyksellä on kohteliasta, että vastaat samoin. Wai-tervehdyksessä kämmenet painetaan yhteen, sormet ylöspäin ja käsivarret laitetaan kiinni vartaloon. Kumarra päätäsi sen verran, että se koskettaa sormenpäitä. Arvostuksen mittarina tässä tervehdyksessä on käsikorkeus päähän nähden. Mitä korkeammalla kädet ovat, sitä enemmän osoitat arvostusta kyseistä henkilöä kohtaan. Alaiset saattavat nostaa kädet jopa silmien korkeudelle. Jos tervehdyksen suorittaa lapsi, vastaanottovirkailija tai katukauppias, tervehdykseen riittää pään nyökäytys. Sääntönä voidaan pitää, että samanarvoiset henkilöt kumartavat saman verran. Tärkeänä kuitenkin voidaan pitää, että tervehdykseen vastataan jollain tavalla. Se voi olla pelkästään hymykin. (Hupli, 1997, 40; Lehtipuu 2010, 294–295.)



KUVA 1. Wai-tervehdys

4.2 Suhteiden luominen ja hierarkia

Thaimaalaisessa liiketoimintakulttuurissa on tärkeää ymmärtää hierarkian ja henkilökohtaisten suhteiden merkitys. Siellä nähdään paljon vaivaa ja aikaa luomaan ja ylläpitämään suhteita. Sitä samaa odotetaan myös maahan työskentelemään tulevalta. Asiat ovat harvoin yhtä tärkeitä kuin ihminen. Ei ole niin väliä, onko kyse neuvottelusta, alihankkijasta, kollegasta, asiakkaasta tai tiimistä. Siellä henkilökohtaisen luottamukseen käytetty aika voidaan katsoa sijoitukseksi tulevaisuuden haasteisiin. (Lehtipuu 2010, 273.)

Tapaamisen aikaansaaminen voi olla joskus kovankin työn takana, koska tuntemattomiin suhtautuminen voi vaihdella kulttuurista riippuen. Usein neuvotteluihin pääsemiseksi voi olla edellytyksenä kohdekulttuurin edustaja tai pitkään maan liiketoiminnassa mukana ollut henkilö. (Frisk & Tulkki 2005, 96.)

Suhteita Thaimaassa ei rakenneta puhelimella tai sähköpostin välityksellä, vaan liiketoimintasuhteet luodaan henkilökohtaisilla tapaamisilla. Tämä voi tapahtua niin golfkentällä kuin illallisella ravintolassa. (Pukkila 2002, 36–37.)

Tapaamisiin kannattaa varautua aina käyntikorteilla, ja niitä tulee olla mukana riittävästi. Sen tulisi olla vähintään englanninkielinen ja kohteliasta olisi, jos painatus olisi vielä thaiksi ja kiinaksi. Käyntikortti ojennetaan aina oikealla kädellä. Yleisestikin ojentaminen tulee aina suorittaa oikealla kädellä, koska vasenta kättä pidetään likaisena. (Thaimaan maaraportti.)

Hierarkia on Thaimaassa hyvin selkeä ja yhteiskunta onkin hyvin epätasa-arvoinen. Käyttäytyminen ja tavat perustuvat luokkaeroihin ja eriarvoiseen asemaan. Ihmisten tavatessa toisensa ensimmäistä kertaa he pyrkivät nopeasti selvittämään asemansa toiseen nähden. Karrikoidusti jokainen ihminen on toisen ihmisen ylä- tai alapuolella. Kuitenkin kaikkien muiden yläpuolelta löytyvät kuningas, kuninkaallinen perhe ja munkit. Ihmisen status muodostuu seuraavista seikoista: ulkonäkö, ikä, ammatti, palkka ja asema yrityksessä, koulutus, perhe ja sosiaaliset kontaktit. (Hupli 2004, 51; Inkinen 1996, 42–43.)

Kyse ei ole vain ulkoisesta kauneudesta eikä varallisuudesta vaan siihen liittyy buddhalaisen elämänsäkierron käsitys. Siinä ajatellaan ihmisen olleen hyvä ihminen edellisessä elämässä, jos hän on tässä elämässä kaunis, varakas ja terve. Sen vuoksi sinua kannattaa arvostaa. (Lehtipuu 2010, 285.)

Ulkoisen statuksen arvostukseen tuli itsekkin törmättyä joitakin kertoja työharjoittelun aikana. Tutustuessa paikallisiin ihmisiin alkuun kummastutti kysymykset koulutuksen tasosta, paljonko tienaan vuodessa ja paljonko se on paikallisessa valuutassa. Ilmeisesti siinä punnittiin miehen arvoa hierarkiassa?

Työyhteisössä työskentelevä thaimaalainen odottaa esimieheltä päätöksiä ja sitä että aloitteet tulevat päälliköltä. Sen vuoksi esimiehen asema on hyvin erilainen kuin se, mihin me länsimaissa olemme tottuneet. (Lehtipuu 2010, 273.)

Länsimaisena esimiehenä voi olla vaikeuksia alkuvaiheessa thaimaalaisten alaisien kanssa, koska kulttuurilliset erot asioihin lähestymisessä ja asioiden tärkeysjärjestyksessä ovat suuret. Thaimaassa alaiset eivät esitä eriäviä mielipiteitä johtajille. Tästä voi tulla sekaannuksia, jos länsimaalainen uskoo asian olevan sovittu, koska eriäviä mielipiteitä ei ollut. Thaimaassa ei päde sanonta ”vaikeneminen on myöntymisen merkki”. (Hupli, 2004. 52.)

4.3 Pukeutuminen

Tärkeänä pukeutumisessa pidetään siisteyttä, puhtautta ja olemusta. Thaimaalaiset itse pukeutuvat iltaliiketapaamisiin tavallisesti tummaan pukuun ja ulkomaa-laisten on hyvä noudattaa myös samaa tapaa. Päivisin tapahtuvaan neuvotteluun käy myös harmaa tai muu hillitty puku. (Inkinen & Lahtinen 1994, 226–227; Inkinen 1996, 48.)

Naisten liike-elämän pukeutumisessa suositaan konservatiivista tyyliä. Olkapäät ovat peitettyinä, ja mielellään yllä on polvet peittävä hame. Ulkomaalainen liikenainen tulee toimeen hyvin perinteisellä jakkupukutyylillä. (Inkinen & Lahtinen 1994, 227; Inkinen 1996, 48.)

Jos on itselle epäselvää pukeutumisen etiketistä, ei sitä kannata välttämättä kysyä tilaisuuden isännältä, koska vastauksena saattaa tulla vaan ”kuten haluat”. Asian voi varmistaa paremmin muilta kutsuilla tai vierailta. (Inkinen & Lahtinen 1994, 227; Inkinen 1996, 48.)

Kutsuilla ei pidä koskaan pukeutua kokonaan mustaan, koska se väri mielletään kuolemaan. (Inkinen 1996, 48.)

4.4 Aikakäsitys

Thaimaalaiselle aika on tässä ja nyt. Harvemmin ollaan kiinnostuneita eilisestä tai huomista. Tämän vuoksi pitkäkestoisten strategioiden suunnitteleminen on hankalaa. Perinteisen ajattelun mukaan kohtalo ja onni sanelevat tapahtumien kulun, joten turhia suunnitelmia ei kannata tehdä. Tulevaisuuttahan on vaikea ennustaa. (Lehtipuu 2010, 276–277.)

Paikallisessa kulttuuriin ja yleiseen aikakäsitykseen pystyy hyvin liittämään lauseen ”mai pen rai”, jolla voidaan tarkoittaa, ei se mitään, eipä kestä, hällä väliä, ei se haittaa. Tällä lauseella on monitasoinen merkitys, joka ilmentää hyvin Thaimaalaista ajattelumallia aikatauluille ja inhimillisille heikkouksille. (Bergman 2006, 9.)

Meidän kohdallamme aikataulut pysyivät jollain tavoin käsissä. Toimiston päällikkö joutui kuitenkin autonkuljettajille aina säännöllisin aikavälein soittamaan, koska kuljetuksia ei kuulunut ajoissa. Pikaveneillä kulkeminen retkille tapahtui aika hyvin aikataulussa paikallisen aikakäsityksen mukaan.

Oli hankala sopia paikallisen tuttavien kanssa tapaamisia, koska ei voinut olla aivan varma, tuleeko hän joka kerta sovittuna aikana sovittuun paikkaan.

Isoimmissa kaupungeissa liikennekulttuuri on yksi syy, miksi aikatauluja ei kannata suunnitella liian tiukaksi. Liikkuminen paikasta toiseen voi olla melkoinen suoritus, ja paikalliset usein lähtevätkin liikkeelle vasta, kun pitäisi olla jo sovitussa paikassa. (Lehtipuu 2010, 277.)

Työharjoittelussa liikuimme skootterilla pienemmän kaupungin hulinassa. Siinäkin oli täysi työ tarkkailla muuta liikennettä, ettei jäänyt autojen alle. Välillä tuntui, että mitä suurempi auto sitä enemmän ajo-oikeutta ja onkohan puolellakaan ihmisistä ajokorttia..

4.5 Neuvottelut ja liikelahjat

Thaimaassa arvostetaan ikää ja neuvottelujen vastapuolen tulisi olla vähintään 30-vuotias, mieluummin enemmänkin. Paikallisista neuvotteluun osallistuu yleensä vähintään kaksi henkilöä. Yksi heistä hoitaa neuvottelut ja muut ovat mukana lähinnä kuunteluoppilaina. Keskusteluissa tulisi välttää kysymyksiä, joissa vaaditaan kyllä/ei-vastausta. Puheen tulee olla hillittyä, koska kovan äänen käyttöä pidetään epäkohteliaana ja huutaminen ymmärretään vaarana. Puhuesssa käytetään khun tai Mr. /Mrs. /Ms. + etunimi. Thait käyttävät usein samaa tapaa puhuessaan ulkomaalaisen kanssa. (Thaimaan maaraaportti.)

Suomalainen lahjakäytäntö on verrattain helppo verrattuna Thaimaan liiketoiminnan rituaaleihin. Suomessa lahjalla halutaan ilahduttaa ja antaa miellyttävä kuva itsestä. Thaimaassa huonosti annettu lahja voi aiheuttaa päinvastaisen vaikutuksen, kuin on haluttu. (Mikluha 2000, 17.)

Kuitenkin Thaimaassa lahjan antaminen on epämuodollisempaa kuin muissa Aasian maissa. Se voidaan kuitenkin laskea lähes lahjukseksi, koska lahjan saaminen sitoo vastaanottajaa vastapalvelukseen tekemiseen. Lahjan arvo on osattava mitoittaa aina kyseiseen tapaukseen ja henkilöön jolle se annetaan. Yrityksen johtajana ollessasi on myös lahjasi oltava arvokkain. Kaikki muut mitoittavat omat

lahjansa sen mukaan. Liian suuren lahjan antamisessa voi aiheutua myös ongelmia, koska thaimaalainen lahjan saaja ei välttämättä kykene antamaan yhtä arvokasta lahjaa takaisin. (Lehtipuu 2010, 296–297.)

Isompia lahjoja annetaan yleensä neuvottelujen ja yritysvierailujen päätteeksi, ja niistä on hyvä informoida etukäteen esimerkiksi sihteerille, jotta vastapuoli osaa varautua vastalahjalla ja säilyttää näin kasvonsa. (Lehtipuu 2010, 297.)

Lahjaa ei aukaista lahjan antajan ollessa paikalla vaan kannattaa merkitä muistiin lahjan antaja, jotta voi tarvittaessa kiittää yksityisesti kasvotusten ja valmistautua vastalahjan antamiseen. (Lehtipuu 2010, 297; Mikluha 2000, 305.)

Thaimaalaiset kiittävät yleensä lahjoista perinteisellä Wai-tervehdyksellä. Siinä laitetaan kämmenet yhteen sormet ylöspäin ja nostamalla rinnan tai kasvojen korkeudelle sosiaalisen aseman mukaan. Arvostusta lahjasta tunnetaan, mutta sitä ei näytetä. Buddhalaisuudessa lahjoja antamalla haetaan itselle arvoa enemmän kuin mielihyvän saamista antamisesta. (Mikluha 2000, 305.)

Lahjonta on ollut Thaimaassa perinteinen tapa hoitaa asioita, ja sillä saadaan nopeutettua virkamiesten toimintaa. Monet paikallisista eivät pidä lahjuksista, mutta harva kieltäytyy liikelahjasta. Niistä ei keskustella suoraan päämiehen kanssa, vaan joku hänen alaisistaan tai agentti yleensä vihjaa siitä hienovaraisesti. Tällaisena voi olla esimerkiksi ilmaisu halusta vierailla perheen kanssa Suomessa. (Mikluha 2000, 301.)

Transparency internationalin vuoden 2015 suorittamassa korruptiovertailussa Thaimaa on sijalla 76/168 maan joukossa. (mitä suurempi sijaluku sitä enemmän korruptiota esiintyy). Se sai tuloksista 38/100 pistettä (0 = erittäin korruptoitunut, 100 = vähän korruptiota.) (Transparency: Thailand.).

5 LAINSÄÄDÄNTÖ LIIKETOIMINNASTA

Thaimaalaisesta liiketoiminnassa on kahdenlaisia osakeyhtiöitä: julkinen ja yksityinen. Ensimmäistä niistä koskevat siviili- ja kauppalaki ja jälkimmäistä public limited company act. Thaimaassa ulkomaalaisen suorittamaa liiketoimintaa rajoittaa Foreign Business Act laki. Se määrittelee esimerkiksi toimialat, joilla ulkomaalaisomistuksessa oleva yritys ei saa toimia. (Thailand board of investment.)

KUVIO 6. Ulkomaalaisomisteisten yritysten toimialarajoitukset Thaimaassa.

LISTA 1	LISTA 2	LISTA 3
<ul style="list-style-type: none"> • Sanomalehdet, radio ja televisio • Riisinviljely, maanviljely ja puutarhanhoito • Karjanhoito • Metsätalous • Kalatalous • Thai-yritysten uuttaminen • Kaupankäynti Thaimaalaisella antiikilla tai muiden uskonnollisten esineiden tekeminen • Maakauppa 	<ul style="list-style-type: none"> • Liiketoiminta, joka liittyy kansalliseen turvallisuuteen: <ul style="list-style-type: none"> • Aseiden, räjähteiden ja armeijakaluston tuotanto, myyminen ja huolto • Sisämaassa tapahtuva maa-, vesi-, tai ilmalikenne • Liiketoiminta, joka vaikuttaa taiteeseen, kulttuuriin tai kansan käsityöhön <ul style="list-style-type: none"> • Antiikin tai muiden taide-esineiden myyminen Thaimaalaisena • Veistetyin puun ja Thai instrumenttien tuotanto • Kaikki silkkiin liittyvä toiminta • Kullan hopean ja muiden arvokkaiden korumateriaalien tuotanto • Liiketoiminta, joka vahingoittaa ympäristöä ja luonnonvaroja <ul style="list-style-type: none"> • Sokerin ja suolan tuotanto • Kaivostoiminta • Puuntuotanto käyttötavaroita varten 	<ul style="list-style-type: none"> • Riisin tuotanto ja sen jalostus, kalatuotteiden tuotanto, limen tuotanto • Puumateriaalien jalostus • Mainontaan, kirjanpitoon, lakivalvontaan, arkkitehtuuriin, insinööritöihin ja rakentamiseen liittyvät palvelut • Välitys- ja agenttipalvelut • Huutokauppa • Maan sisäinen kauppa kotimaisilla tuotteilla • Kaikkien tuotteiden myynti ja tukkukauppa, jos yhtiön pääoma on alle 100 miljoona bahtia. • Hotelli-, ravintola- ja matkailutoiminta • Kaikki muu palveluliiketoiminta

Kuviossa 6 on esitetty Thaimaan ulkomaan kaupanrajoituksen piirissä olevista toimialoista. Listassa 1 on toimialat, joita ulkomaalaisyritys ei voi harjoittaa missään tapauksessa. Listassa 2 on toimialat, jotka kuuluvat kansalliseen turvallisuuteen, kulttuuriin, käsitöihin, ympäristöön ja luonnonvaroihin. Näillä aloilla toimiakseen ulkomaalaisomistuksessa oleva yritys tarvitsee valtioneuvoston luvan. Listassa 3 on toimialat, joilla liiketoiminnan harjoittaminen on helpommin aloitettavissa. (Thailand board of investment.)

5.1 Osakeyhtiö Thaimaassa

Tässä selvityksessä on keskitytty tarkastelemaan yritystoiminta pelkästään yksityisen osakeyhtiön lainsäädännön kannalta.

Thaimaassa yrityksen omistuksesta vähintään 51 prosenttia tulee olla thaimaalaisessa omistuksessa ja vähimmäisvaatimuksia alkupääomalle ei ole. Tietenkin sen tulee olla riittävä kyseiseen liiketoimintaan. Rekisteröidystä osakepääomasta 25 prosenttia on oltava käytössä rekisteröitymisvaiheessa. (Thailand board of investment.)

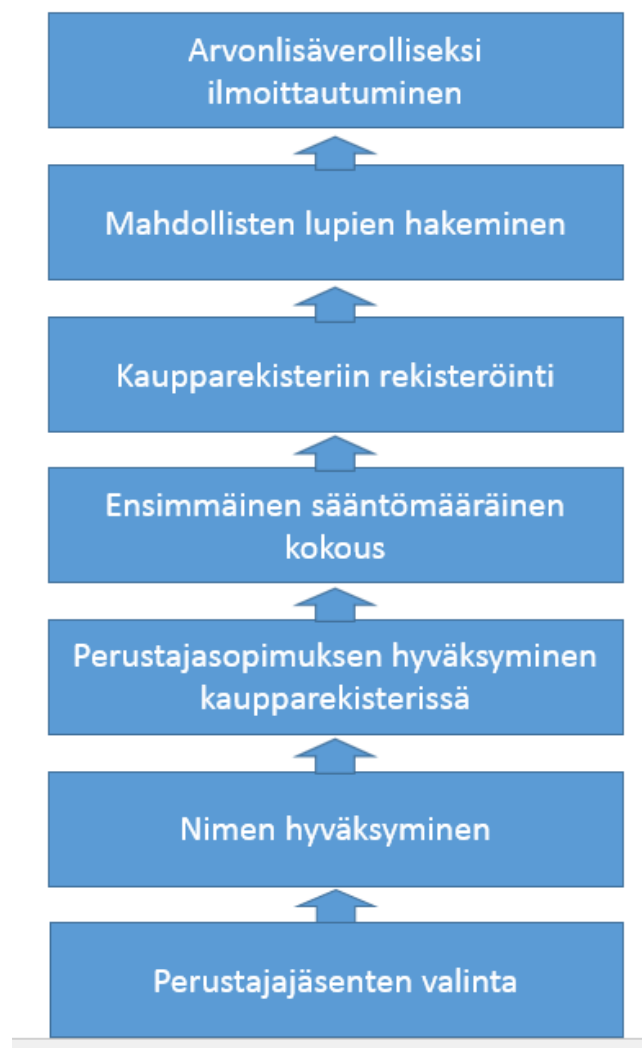
Poikkeuksena pääoman suhteen on, jos ulkomaalaisella perustajajäsenellä on tarkoitus työskennellä yhtiössä ja yhtiö tarjoaa työluvan. Tällöin pääomaa on oltava kaksi miljoonaa bahtia (vajaa 50 000€) jokaista työlupaa kohden. Varojen on oltava yrityksen varoissa rekisteröinnin alussa. (Thailand board of investment.)

Mahdollisimman suuren hallinnan saaminen mahdollistuu ulkomaalaisen osakkaan nimittäminen ensisijaiseksi johtajaksi. Tällöin hän pystyy johtamaan liiketoimintaa ainoana päättävänä elimenä, koska suurin päätäntövalta on nimetty hänelle. Toisena keinona on jakaa osakkeet tavallisiin ja etuoikeutettuihin osakkeisiin. Tällöin etuoikeutetulla osakkeilla on suurempi äänestysvalta. (Thailand board of investment.)

Yritystoiminnasta kirjallisuuden ja aikaisempien tutkimuksien pohjalta voisi luulla, että sen aloittaminen ja toimiminen olisi aika yksinkertaista. Käytännössä kuitenkin tuli vastaan tapauksia, joissa omistajana toimineiden henkilöiden nimiä ei löydy mistään yrityksen virallisista papereista. Välillä tuli vastaan tapauksia, joissa koko yritystä ei ollut olemassakaan paperilla ja Thaimaalaiset henkilöt hoitivat yritystä. Tämä johtui heidän mukaansa byrokraattisista ongelmista ja siitä että on yksinkertaisesti helpompi ja turvallisempi toimia ”haamuyrittäjänä”. Kyseisissä tapauksissa en alkanut tiedustelemaan asioita syvällisemmin.

5.2 Yrityksen rekisteröinti

Yrityksen rekisteröinnissä on omat haasteensa, koska virallisten dokumenttien tulee olla thaiksi käännettynä. Tässä apuna kannattaa käyttää paikallista lakimiestä tai käyttää luotettavia kontakteja käännös- ja kirjoitusapuna. Rekisteröimisen voi myös ulkoistaa kyseistä palvelua tarjoaville yrityksille. (Thailand board of investment.)



KUVIO 7. Yksityisen osakeyhtiön rekisteröimisprosessi Thaimaassa

Thaimaan lain mukaan perustamisprosessi alkaa perustajajäsenten valinnalla. Lain mukaan yksityisen osakeyhtiön perustamiseen tarvitaan kolme yli 12-vuotista luonnollista henkilöä. Näiden kaikkien tulee olla alkuperäisiä osakkeenomistajia. Lisäksi he voivat olla ulkomaalaisia tai paikallisia, eikä heidän tarvitse asua pysyvästi Thaimaassa. Perustamisprosessin aikana heidän täytyy pystyä henkilökohtaisesti allekirjoittamaan asiakirjoja. (Thailand board of investment.)

Perustajajäsenistä sopimisen jälkeen yhtiön täytyy hyväksyttää ja varata yritykselle nimi. Tämän voi suorittaa sähköisesti paikallisessa kaupparekisterissä (Department of Business Registration). Jos ongelmia ei tule nimen suhteen, saa siitä hyväksynnän muutamassa päivässä. Nimen rekisteröinti tulee suorittaa loppuun kuukauden sisällä. Sen jälkeen nimivaraus raukeaa. (Thailand board of investment.)

Tämän vaiheen jälkeen perustajajäsenten on toimitettava perustamissopimus paikalliseen kaupparekisteriin (Commercial Registration Department). Sopimuksesta on löydettävä yhtiön hyväksytty nimi, liiketoiminnan tavoitteet, osakepääoman suuruus sekä kolmen perustajajäsenen tiedot. (Thailand board of investment.)

Seuraavana on vuorossa perustajajäsenten ja osakkeenomistajien ensimmäinen sääntömääräinen kokous. Siinä hyväksytetään yhtiöjärjestys sekä sovitaan perustamisesta syntyneiden kustannuksien ja korvausten maksamisesta perustajajäsenten kesken. Samalla vahvistetaan etuoikeutettujen osakkeiden luonne, laajuus, määrä ja nimetään yhtiön johtajat ja tilintarkastaja. Tässä vaiheessa perustajajäsenet luovuttavat yhtiön johtajalle vallan. Hän voi olla ulkopuolinen tai perustajajäsen. (Thailand Board of Investment.)

Kokouksen jälkeen kolmen kuukauden sisällä yrityksen ensisijaisen johtajan on toimitettava perustajajäsenten täyttämä ja allekirjoittama rekisteröintihakemuksen kauppaministeriölle. Tässä vaiheessa 25 prosenttia kokonaisosakkeiden arvosta tulee olla kirjattu yrityksen käyttöön thaimaalaisella pankkitilillä. (Thailand Board of Investment.)

Rekisteröinnin jälkeen yhtiö voi aloittaa liiketoimintalupien hakemisen, hankkia veronumeron ja ilmoittautua arvonlisäverovelvolliseksi. Arvonlisäverolliseksi tulee ilmoittautua jos yrityksen arvioitu liikevaihto on yli 1.8 miljoona bahtia (vajaa 45 000€). (Thailand Board of Investment.)

5.3 Verotus, kirjanpito ja vuosittaiset dokumentit

Yritysveroprosentti on riippuvainen yrityksen vuosittaisesta nettovoitosta. Alle miljoonan bahtin (vajaa 25 000€) voitosta menee yritysveroa 13 prosenttia. Voiton ollessa suurempi veroprosentti nousee 20 prosenttiin. (The Revenue Department 2014.) Yli miljoonan bahtin veroprosentti tarkistetaan vuosittain, mutta prosentti on pysynyt samana jo pitkään. Osinkotulojen verotusprosentti on 10. (Thailand Board of Investment.)

Kirjanpidossa menetelmä täytyy hyväksyttää paikallisilta kirjanpitäjiltä ja tilintarkastajien virastolta. Sen tulee olla jatkuvaa, eikä käytettyä menetelmää voi muuttaa ilman viranomaisten lupaa. (Thailand Board of Investment.)

Vuosittain yksityisten osakeyhtiöiden pitää valmistella annettavia dokumentteja viranomaisille. Ne sisältävät tarkastetun tilinpäätöksen, tuloslaskelman, taseen, johtajien lausunnon ja tilintarkastajien raportin. Dokumentit voi olla millä kielellä tahansa, mutta niistä on löydettävä myös käännös thaiksi. (Thailand Board of Investment.)

Thaimaassa yrityksen johtajat ovat jopa rikosoikeudellisessa vastuussa yrityksensä veloista ja velvoitteista. Yhtenä tärkeänä asiana pidetään kirjanpidosta huolen pitäminen. Yrityksen tulee tehdä kirjanpito ja tilinpäätös joka tilikaudelta ja toimittaa ne verottajalle, vaikka yrityksellä ei olisikaan toimintaa. Näiden toimenpiteiden laiminlyönti johtaa ajan saatossa uhkasakkoihin, verottajan kotikäynteihin, yrityksen selvitystilaan laittoon, lopulta poliisitutkintaan ja mahdollisiin tuomioihin. Jos yrityksellä ei ole enää toimintaa, tulee se lopettaa johtajan toimesta. (Yritystoiminta Thaimaassa.)

5.4 Viisumit

Työviisumi on tärkeä lupa Thaimaassa, mikäli aikoo työskennellä siellä. Ilman sitä pienikin palkallinen työ on laitonta.

Omaa yritystä perustettaessa täytyy yrittäjän laittaa osakepääomaksi vähintään kaksi miljoonaa bahtia (vajaa 50 000€) saadakseen työluvan. Yhtiön tulee myös työllistää ainakin neljä thaimaalaisia työntekijöitä, ainakin nimellisesti. (Huplin 1997, 63.)

Työntekoa varten Thaimaassa vaaditaan B-luokan oleskeluviisumia, joka on voimassa 90 päivää. Maahantulon on tapahduttava sen voimassaolon aikana ja jatkoaikaa sille voi hakea paikkakunnan immigration-viranomaiselta. (Royal Thai embassy: Työnteko.)

Viisumia varten tarvittavat asiakirjat:

- Passi, joka on voimassa vähintään 6 kuukautta. Siinä on oltava yksi vapaa viisumisivu ja passi annetaan hakemuksen mukaan
- Kopio passin etusivusta
- Täytetty viisumihakemus
- Värillinen passikuva, joka on otettu viimeisen 6 kuukauden aikana
- Lentolippu Suomesta Thaimaahan saapumisesta
- Alkuperäinen kutsukirje työpaikan yhtiöltä. Siinä on tultava ilmi muun muassa: asema, palkkaus ja työsuhteen pituus
- Alkuperäinen hyväksymiskirje Thaimaan työministeriöstä, jota hakee työnantaja Thaimaassa

- Hakijan CV englanniksi.

Kyseiset asiakirjat ovat perusvaatimuksia ja suurlähetystö voi tapauskohtaisesti vaatia lisää asiakirjoja. Niiden tulee olla thaiksi tai englanniksi. (Royal Thai embassy: Työnteko.)

Saatuamme tiedon harjoitteluun pääsystä Thaimaahan Raya Divers:lle alkoi tarvittavien asiakirjojen kokoaminen kasaan. Phuketista Raya Divers:ltä tuli melkoinen määrä asiakirjoja, joista ei ollut tietoa, mitä niissä kirjoitettiin, koska kaikki oli thaiksi. Anoinme tietenkin aluksi väärän viisumin ja tarvittavan opiskelijaviisumin saamiseksi ajoissa jouduimme tekemään päiväajelun Helsinkiin.

6 POHDINTA

Thaimaassa on aikojen saatossa kehittynyt hyvin omintakeinen kulttuuri. Henkilö joka harkitsee lähtevänsä työskentelemään sinne tai perustavansa yrityksen, tulee olla tietoinen thaimaalaisesta kulttuurista. Kokonaisuutena työskentely vaati siellä kulttuurillisiin eroavaisuuksiin perehtymistä ja henkilökohtaisten suhteiden luomista paikanpäällä.

Pidättyväisyys negatiivisten tunteiden ilmaisussa on olennaisessa roolissa thaimalaisessa kulttuurissa ja liiketoiminnassa. Hymyn avulla voi selvitä vaikeistakin tilanteista ja kukaan ei menetä kasvojaan. Kasvojen menettäminen on paikallisessa kulttuurissa vakavasti otettava seikka ja sen menettämisen myötä toiminta voi siellä vaikeutua huomattavasti.

Liiketoimintakulttuuri eroaa paljon siitä mihin Suomessa olemme tottuneet. Yleensäkin Euroopassa on yrityksen perustaminen huomattavasti helpompaa. Täällä yritystoiminnan käynnistäminen ja kontaktien luominen onnistuu ilman vaikeuksia sähköpostin välityksellä. Thaimaassa paikallisten ja luotettavien kontaktien luominen voi vaatia useitakin tapaamisia.

Lainsäädännöllisesti yksityisen osakeyhtiön perustaminen on samankaltainen prosessi kuin suomessa, mutta suurimpina eroina on omistussuhde ja kielivaatimukset yrityksen toiminnassa.

Päätavoitteena opinnäytetyössäni oli selvittää ne asiat, jotka aikaisemmissa tutkimuksissa on koettu tärkeiksi vieraassa kulttuurissa. Selvityksen laatimisen menetelmäksi tuli teoriapohjainen kvalitatiivinen kirjoituspöytätyö, jossa oli tarkoitus perehtyä ja tutkia eri osa-alueita, jotka ovat tärkeitä työskennellessä Thaimaassa.

Lähteisiin tutustuminen ja tärkeiden asioiden kartoittaminen vei paljon aikaa ja ongelmaksi tulikin aiheen rajaaminen ja olennaisten tietojen kerääminen. Lukemista riitti loputtomasti ja olennaisen tiedon kerääminen oli haasteellista. Haastetta tuli

myös materiaalin saamisesta riittävän ytimekkääseen muotoon, jottei selvitys kasvaisi liian suureksi.

Suomenkielistä lähdekirjallisuutta ei ollut aiheeseen paljoa tarjolla. Osa työssä käytetystä lähdekirjallisuudesta on vanhaa. Ristiin vertailemalla kävi kuitenkin ilmi, ettei uudempien lähteiden aihekokonaisuuksien sisällössä ollut merkittäviä eroja. Ainoana erona oli se, että ne olivat englanninkielisiä ja niiden suomentaminen olisi ollut liian aikaa vievää suhteessa saatuun hyötyyn.

Työn aiheen laajuudesta johtuen rajauksia jouduttiin tekemään hyvin paljon. Jokaista aihekokonaisuudesta olisi voinut tehdä oman opinnäytetyön perehtymällä niihin laajemmin ja syvällisemmin. Tähän opinnäytetyöhön on kuitenkin saatu koottua aikaisemmista tutkimuksista olennaisimmiksi havaitut asiat ja ne on pyritty selvittämään lyhyen yksinkertaisesti mutta selvästi. Rajaamiset ja aihevalinnat on tarvittaessa pyritty perustelemaan.

Lisäksi tämän opinnäytetyön arvioinnissa ja luotettavuuden varmistamisessa on ristiinvertailun lisäksi käytetty kahta asiantuntijaa. He antoivat lausunnon työstä heidän erikoisalansa tiimoilta ja opinnäytetyöstä kokonaisuudessaan. Suunnitelmissa oli tarkoitus käyttää kolmea asiantuntijaa, mutta yhdeltä en saanut palautetta.

Ohessa heiltä saamaani palautetta:

”Työ on sisällöllisesti informatiivisena kokonaisuutena varsin hyvä. Kulttuuri on avattu käsitteenä ja sopeutumiseen liittyvät olennaisimmat tekijät on kirjattu lukijalle hyvin ns. perusteorioiden avulla (sis. Kulttuurin jäävuorimalli, kulttuuriin mukautuminen, sopeutumisen vaiheet, kokonaisviestintä; kuviot, kulttuurishokki).” (Räisänen 2016.)

”Teoriaosuus toimii hyvin johdantona maa-/kulttuurikohtaiseen informaatioon – lähtijän on hyvä olla tietoinen kyseisistä asioista. Kirjoittajan omakohtaiset kokemukset esimerkkeinä ovat avaava ja elävöittävä lisä, tuoden kohdemaan kulttuurin

lähemmäs lukijaansa. Teoriaosioissa tulee mielestäni ilmi sopeutumisen yksilöllinen prosessinomaisuus.” (Räisänen 2016.)

”Aloittaessani lukemaan kartoitusta ymmärsin heti mitä ja miten kirjoittaja aihetta käsittelee. Teksti oli helposti luettavaa ja kohdemaakartoituksessa selvisi ne pääasialliset haasteet, joita tulimme kohtaamaan täysin vieraassa kulttuurissa yritystä perustaessa.” (Huttunen 2016.)

”Kulttuuria yleisesti käsittelevä (sodat ym.) osa oli mielestäni hiukan liian pitkä tarkoitukseemme. Kuninkaallisten kunnioittaminen ja uskonto osio antoi mielestäni lukijalle tarpeellisen historian taustatiedon aiheeseen liittyen.” (Huttunen 2016.)

”Thaimaalainen liiketoimintakulttuuri osa oli loistava ja antoi paljon tarvittavaa tietoa yrityksellemme. Liiketoimintasuhteiden luominen ja hierarkia osiosta saa hyvän käsityksen paikallisten hyvin erilaisesta tavasta toimia ja ennen kaikkea sen, että mitä he odottavat myös länsimaalaisilta. Liikelahjat ja niiden suuri merkitys oli yllättävää sekä niiden soveliaat käytöt. Lisäksi pukeutumiskoodit sekä aikakäsitys, mitkä poikkeavat paljon pohjoismaalaisten sääntillisyydestä.” (Huttunen 2016.)

”Liiketoimintakulttuurin osio ja lainsäädäntö liiketoiminnassa, olivat kattavat ja niiden perusteella pystyimme tekemään tarvittavat päätökset.” (Huttunen 2016.)

”Liiketoimintamme sisäryhtiön puolesta on laitettu syrjään toistaiseksi. Liiketoiminnan aloittaminen vaatii selvästi yhtiön ”luotto” miehen täysaikaisesti paikalle, joka voi toimia paikallisten kanssa ja hallitsee tavat, kulttuurin sekä paikallisen tavan toimia.” (Huttunen 2016.)

”Saimme kartoituksesta tietoa paikallisesta tavasta toimia, sekä varsin erilaisesta lainsäädännöstä. Thaimaalainen tapa toimia ei ole helposti sisäistettävissä, koska ”bisnes” kulttuuri omine tapoineen ja lainsäädäntöineen poikkeaa suuresti totutusta.” (Huttunen 2016.)

”Mielestäni opinnäytetyö antoi lukijalle hyvän tietoiskun haasteista, joita yrittäjä tulee kohtamaan yritystä perustaessa Thaimaahan. Teksti oli maallikollekin selkeää

luettavaa ja kirjoittaja oli osannut muotoilla kertomansa asian jaarittelematta turhia.” (Huttunen 2016.)

Yleisiin kompetensseihin opinnäytetyöni antoi lisää valmiuksia muun muassa omiin oppimisten taitoihin. Työskentelyn aikana olen joutunut hankkimaan, käsittelemään ja arvioimaan tietoa kriittisesti sekä jakamaan opittua tietoa prosessin eri vaiheissa.

Eettisen osaamisen osa-alueilta oman toiminnan vastuun kantaminen, kun suunnitellut aikataulut alkoivat venymään. Yksin opinnäytetyötä tehdessä kuitenkin toiminnasta vastaa täysin itse. Työn edetessä toiminta kuitenkin nopeutui ja helpotui, koska olin saanut luotua itselleni tietynlaisen toimintatapamallin ja rytmin, jonka mukaan työskentelin.

Työyhteisöosaaminen on kehittynyt harjoittelun ja työn aikana. Työryhmän jäsenenä toimiminen on lisännyt viestintä- ja vuorovaikutustaitoja. Nämä ilmenivät työn aikana tutkimusanalyysin ja –suunnitelman esitysvaiheissa.

Innovaatio-osaamisen tiimoilta työn aikana törmäsin moniin ongelmiin, jossa jouduin luovaan ongelmanratkaisuun ja kehittämään itselle uudenlaisen työtavan. Kokonaisuudessaanhan jokaisen opiskelijan suorittama opinnäytetyö on jonkinasteinen tutkimus- ja kehittämishanke, joka pitää toteuttaa. Suurimmassa osassa niistä sovelletaan alalla jo olemassa olevaa tietoa ja menetelmiä.

Kansainvälistymisosaamista ja monikulttuurillisuutta tuli harjoittelun aikana paljon. Kirjallisen tuotoksen kautta olen perehtynyt siihen hieman syvällisemmin ja saanut sen kautta vastauksia asioihin, jotka askarruttivat harjoittelun aikana.

Opinnäytetyö vastaa kokonaisuudessaan suurelta osin asettamiani tavoitteita. Joihinkin asioihin olisin halunnut perehtyä syvällisemmin, mutta silloin mielestäni kokonaisuus olisi jäänyt vajavaisemmaksi. Uskon opinnäytetyöni antavan perustiedon henkilölle, joka harkitsee yritystoiminnan aloittamista Thaimaassa tai on muulla tavoin kiinnostunut sen kulttuurin eri osa-alueista. Työn työstämisen aikana

tuli monia henkilökohtaisia seikkoja vastaan, jotka ymmärsin vasta perehdyttyäni siihen kirjallisuuden kautta.

Jatkotutkimuksia voisi olla tutkimus Thaimaan kulttuurista, jossa perehdyttäisiin aiheeseen syvällisemmin ja asioita tarkasteltaisiin monesta näkökulmasta. Thaimaan kulttuuri on hyvin erilainen, kuin mihin olemme täällä tottuneet ja ihmisillä voi olla hyvinkin väärät käsitykset thaimaalaisten ajatusmaailmasta ja siitä minkälainen on heidän käyttäytymismallinsa eri tilanteissa.

Toisena jatkotutkimus malli on tarkastella Thaimaata liiketoiminnan näkökulmasta. Siinä tarkasteltaisiin tarkemmin eri vaihtoehtoja liiketoimintamalleiksi ja miten ne voisi järkevästi järjestää. Tällä tutkimuksella autettaisiin yritystoimintaa harkitsevaa ja sen avulla voisi vielä syvällisemmin tarkastella liiketoimintamahdollisuuksia Thaimaassa.

LÄHTEET

- Alho, O. Lehtonen, J. Raunio, A. & Virtanen, M. 1996. Ihminen ja kulttuuri. Helsinki: Tammer-paino Oy.
- Bergman, B.M. 2006. Matkailijan Thaimaa. Helsinki: Otava.
- Frisk, O. & Tulkki, H. 2005. Kulttuuriavain. Helsinki: Otava.
- Helin, A. 2006. Mondo matkaopas Thaimaa. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Helin, A. 2012. Mondo matkaopas Thaimaa. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Hupli, O. 2004. Thaimaa- tuhansien hymyjen maa. Thailand: Bamboo grove.
- Huttunen, A. Toiminnanjohtaja. Sähköposti. 5.6.2016.
- Inkinen, S. 1996. Thaimaa liiketoiminta-alueena. Helsinki: Fintra.
- Inkinen, S. & Lahtinen, J. 1994. Aasian liiketoimintakulttuurit. Kokkola: KP paino.
- Kanervo, S. & Saarinen, T. 2007. Kulttuurit keskuudessamme opas kulttuurien kohtaamiseen.
- Lehtipuu, U. 2010. Kulttuuriälykäs bisnesviestijä. Helsinki. WSOYpro Oy.
- Mikluha, A. 1996. Työkulttuurit: Avain menestykseen kansainvälisessä liiketoiminnassa. Helsinki: Teollisuuden kustannus.
- Mikluha, A. 2000. Lahjat ja liikelahjat eri maissa. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Pukkila, J. 2002. Kulttuurisukellus – kohteena Aasia. Helsinki: Yliopistopaino.
- Räisänen, P. Sähköposti. 7.6.2016
- Salo, L. Malmberg, R. Halinoja, R. 1998. Me ja muut: Kulttuurien välinen viestintä. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Sähköiset lähteet:

YritystoimintaThaimaassa.<http://www.hanslankari.com/default.asp?Folder=3978&subFolder=3968>. Viitattu 11.5.2016.

Royal Thai embassy: työnteko. <http://www.thaiembassy.org/helsinki/fi/customize/28148-Working.html>. Viitattu 11.5.2016.

Thailand board of investment. http://www.boi.go.th/index.php?page=types_of_business_organizations_02_limited_companies. Viitattu 11.5.2016.

Thaimaan maaraportti. Finpro: <http://www.finpro.fi/documents/10304/15931/FinproThailandcountryreport1011153.pdf>. Viitattu 28.4.2016.

Tietoa Thaimaasta. Suomen suurlähetystö, Bangkok. <http://www.finland.or.th/Public/default.aspx?nodeid=43715>. Viitattu 28.4.2016.

Transparency: Thaimaa. <http://www.transparency.org/country/#THA>. Viitattu 11.5.2016.

LIITTEET

